

метного мира. В культуре XX века искусство становится своего рода мифологией повседневности, возвращая человека, как в первобытности, к первоосновам бытия.

Л. Г. Лебедева  
С. В. Слукин  
А. П. Ветошкин  
г. Екатеринбург

## ЦЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВИСТСКОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ОСНОВА ТРУДОВОЙ СОЦИАЛЬНОСТИ

Характерным для социально-экономического развития современного мира в начале XXI в. является понимание того факта, что «социальный мир создал особый — рыночный — механизм, который обеспечивает постоянное стрессовое давление на членов общества (эффект «перманентной катастрофы»), стимулируя прогрессивные ментальные и поведенческие самосборки»<sup>1</sup>. Один из представителей этого подхода в оценке рынка и его воздействия на социальное развитие — С. Д. Хайтун обращает внимание на то, что рынок выполняет также «функцию фильтра, поддерживая наиболее эффективные новации» и «функцию интенсификации взаимопревращения разных форм взаимодействий». Однако если первая функция рынка вполне убедительно им обосновывается, то две другие абсолютно бездоказательны. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что жизнь в условиях «перманентной катастрофы» или хотя бы ее угрозы разрушает социальность людей.

Трудовая социальность как высшая форма общественного единства выступает той вершиной, к которой стремится и должно стремиться каждое новое поколение. В этом, собственно говоря, мы и усматриваем социальное проявление устремленности человека к совершенству, к идеалу, к абсолютным ценностям своего бытия.

И наоборот, разрушение трудовой коллективности и ее подмена формальной производственной «коллективностью», основывающейся на не подлинном, не на должном, а на конъюнктурном, на реально и стихийно сложившемся общественном разделении труда, есть прямой путь к катастрофе, которую так красочно живописуют О. Шпенглер, Дж. Несбит, С. Хантингтон, Ф. Фукуяма и А. Тойнби. Развитие подлинной трудовой коллективности, основанной на духовном единстве, предполагает самоидентификацию этой духовной определенности социума — этноса. В этом нет никакого обособления, которое можно было бы рассматривать вслед за С.

Хантингтоном как слабость нашего народа. Да и вообще, тезис о том, что «мощные страны стремятся к универсализму, слабые общества — к обособленности» весьма дискуссионен<sup>2</sup>.

Диалектика трудовой социальности неразрывно связана с процессом формирования подлинно коллективистской культуры. К сожалению, в современной литературе данная проблема игнорируется или искажается, подменяется проблематикой корпоративной культуры. Так, ссылаясь на мнение В. Онучи (американский профессор японского происхождения), А. Н. Митин полагает, что в японском бизнесе «всюду присутствуют коллективные ценности», что позволяет управленцам объединять работников в рабочие команды с максимальной эффективностью»<sup>3</sup>. Характерно, что А. Н. Митин не рассуждает о трудовых коллективах, которых нет ни в крупном японском бизнесе, ни в каком-либо ином. Группы качества, другие социальные и профессиональные группы в японском бизнесе не являются коллективами в силу принципиально разных аксиологических оснований, лежащих в основе поведения их участников. В основе этого явления лежит японская традиция. Так, в Японии давно существуют такие социокультурные коммуникации как *йэ* — означающее принадлежность человека к определенной группе — и *додзоку* — социальное образование, представляющее собой союз нескольких семей, связанных между собой экономически и образующих своего рода общину или клан.

Анализируя *йэ* и *додзоку*, профессор Йоркского университета в г. Торонто Ч. Макмиллан указывает на то обстоятельство, что впервые такого рода общины появились как результат разделения труда в процессе выращивания риса, где это особенно важно. В общине еще более усиливаются отношения долга, обязанности, отношения подчинения по вертикали. Современная групповая структура отношений большинства японских компаний с их поставщиками и субподрядчиками, всеобъемлющая ответственность высших руководителей за дела всех членов организации, всех организаций, входящих в группу, уходит своими корнями к *додзоку*<sup>4</sup>.

То же самое можно сказать и о других японских социоаксиологических основаниях в бизнесе: *иемото* — интегральной системе ценностей, выражающей отношения «подмастерье — мастер», *оябункобун* — системе взаимоотношений родителей и детей и пр.

Следует обратить внимание на то, что все японские «чудеса» в бизнесе так или иначе связаны с подчинением, иерархизмом, жесткой процессуальностью. На наш взгляд, это высшая форма корпоративной этики, которая, однако, не привела и не приводит к формированию подлинно духовного единства участников производ-

ственного, трудового процесса. Нарастание социальной оппозиции в современном японском обществе лишь подтверждает этот вывод.

Иное дело, развитие трудовой социальности в русском обществе. Соборность, софийность и сизигийность в труде русских людей исторически определяли то единое духовное пространство, в котором осуществлялся сам труд: его алгоритм, формы, способы, цели. Именно духовное единство как трудовое единение людей, как духовное делание определяло не только поведение каждого человека в отдельности, но и психику людей в целом.

Когда мы наблюдаем в современных условиях разрушение трудовой коллективности и ее подмену партнерством, корпоративизмом, конкуренцией, то невольно возникает вопрос: а не является ли такая подмена основой для разрушения национальной, исторически сформировавшейся психики русского человека? Ведь в условиях распространения трудовой коллективности в нашем обществе традиционно преобладала не функция внешнего управления или регулирования хозяйственной деятельностью людей, а саморегулирование и самоуправление, укорененные в психологии (основательность, инициативность, масштабность, осмотрительность и т. д.). Система трудового саморегулирования в коллективе включает в себя не только саморегулирование в узком смысле этого слова (самостоятельное регулирование человеком своих реакций и действий), но и самооценку, самоодобрение, самовнушение, самокорректировку, самостимуляцию. Система этих самостоятельных способностей и свойств личности и определяла ее психическое здоровье. Тогда как в условиях разрушения трудовой коллективности самостоятельные свойства и способности личности подменяются манипулированием личностью извне.

С утратой психического здоровья, неразрывно связанного с саморегуляцией и самоуправлением, в современном обществе утрачивается во все большей степени и физическое (соматическое) здоровье. А с утратой психического и физического здоровья утрачивается и *сизигийность* — гармония души и тела, социальная гармония между людьми, и *софийность* — духовность труда, его нацеленность на объективно-значимые цели. От того что мы такую сизигийность сегодня чаще называем *калокагатией* (от *греч.* единство прекрасного и доброго, телесного и духовного), суть происходящих процессов не меняется. От того что мы забыли о софийности труда и свели его к технике выживания, человек не стал ни лучше, ни свободнее. От того, что под соборностью труда отдельные исследователи понимают его всеобщность, мы ничуть не приближаемся к осмыслению явления трудового коллективиз-

ма и его огромного значения для нашего прошлого и для нашего будущего.

Трудовая коллективность строится на имманентности управления каждой личности, что и позволяет рассматривать такую функцию в контексте самоуправления. Естественно, что самоуправление есть не психический, не физический и даже не физиологический процесс. Оно является социальным процессом, в рамках которого труженики, соработники, участники трудового коллектива не только заявляют (декларируют, устанавливают, определяют) свои представления о своих интересах, но и обязательно, сознательно и вполне добровольно координируют эти декларации с тем, что слышат от других. Рассматривая социокультурную коммуникацию как своеобразный информационный кругооборот (круговорот), Ю. И. Мирошников справедливо пишет: «Личность сама по себе не способна ни сформироваться, ни существовать, ни довольствоваться собой вне себе подобных, вне тех, общение с которыми развивает в человеке человеческий образ»<sup>5</sup>.

Трудовые коллективы, выполняющие функцию «фильтра», отфильтровывают (отвергают) всякие искусственные, популистские или наоборот бюрократические решения российского чиновничества и способствуют самосохранению не только нашей экономики, но и самого человека, и это происходит часто не благодаря, а вопреки управленческим решениям. Ослабление трудовой социальности есть фундаментальное разрушение основ нашего общества путем навязывания ему чужеродных ценностей и технологий.

Представляется, что в новой экономической и социальной политике, которую только еще предстоит сформулировать и которая должна соответствовать задачам духовного и хозяйственного возрождения России, эти вопросы обязательно должны найти свое позитивное и конкретное решение. Речь идет не о новой волне обобществления и национализации производства, не о переделе объектов собственности, а о формировании (теоретическом и практическом) эффективных форм трудовой коллективности, которые будут в состоянии решать задачи социально-экономического подъема и развития.

<sup>1</sup> Хайтун С. Д. Социальная эволюция и Джон Кейнс: от прошлого к будущему // *Вопр. философии*. 2003. № 10. С. 48.

<sup>2</sup> Хантингтон С. Столкновение цивилизаций. М.: АСТ, 2003. С. 161.

<sup>3</sup> Митин А. Н. Культура управления персоналом. Екатеринбург: Уралвнешторгиздат, 2001. С. 87.

<sup>4</sup> *Макмиллан Ч.* Японская промышленная система. М.: Прогресс, 1988. С. 68 – 69.

<sup>5</sup> *Мирошников Ю. И.* Аксиологическая структура социокультурной коммуникации. Екатеринбург: Банк культурной информации, 1998. С. 49.

Р. И. Вылков  
г. Екатеринбург

## ФЕНОМЕН КИБЕРПРОСТРАНСТВА: РЕАЛЬНОСТЬ И ФАНАТАЗИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Стремительное развитие информационных технологий в последней трети XX столетия оказало влияние на различные социокультурные феномены, в том числе на жанр «киберпанк» в научной фантастике, рок-культуру и психоделические опыты в рамках поп-культуры. В идеологии указанных движений маргинальные интенции объединялись с верой в безграничные возможности компьютерной техники и смутными представлениями о киберпространстве — новой среде, реализующей индивидуальную свободу.

Исходный пункт размышлений о потенциале киберпространства в художественной литературе определялся общим стремлением классической научной фантастики предвосхитить сущность нового феномена. Достижения разработчиков компьютерной виртуальной реальности в 1980-х годах подстегивали воображение писателей-фантастов так же, как романы А. Кларка и А. Хайнлайна стимулировали в середине XX века интерес читателей к проблеме космических путешествий.

В 1984 году появился «киберпанк», новый жанр научной фантастики, основателем которого является У. Гибсон. Этот автор переосмыслил технологический аспект научной фантастики: от описания гипотетического оборудования он перешел к проблеме взаимодействия компьютерного программного обеспечения с человеческим мозгом. Отметим, что в рамках киноиндустрии Голливуда данная тематика затрагивалась в фильме «Дрон» (1982), герой которого из повседневной реальности был перенесен в трехмерный мир, сконструированный компьютерной программой. Фильм демонстрировал возможности мира интерактивных компьютерных игр и создавал зрителям красочную иллюзию его безусловной привлекательности.

У. Гибсон представляет читателю картину международного бизнес-общества в виде трехмерной видеоигры. Его герои получают доступ в систему через панель компьютера с электродами,